



Informe Anual sobre el Desempeño del Sistema de Remuneración 2025

**Nu México Financiera, S.A. de C.V.,
S.F.P. (actualmente Nubank, S.A.,
Institución de Banca Múltiple)**

Marzo 2026

Índice

Propósito.....	3
Resumen.....	3
Contenido.....	4

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2026.

Consejo de Administración
Presente

Propósito

El Comité de Remuneración de **Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P. (actualmente Nubank, S.A., Institución de Banca Múltiple)** actúa en este acto con el propósito de (i) adoptar resoluciones dirigidas a la preparación para iniciar operaciones como institución de banca múltiple y (ii) adoptar resoluciones bajo el carácter de Sociedad Financiera Popular (SOFIPO), a efecto de continuar operando y cumpliendo sus obligaciones de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Ahorro y Crédito Popular, las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Sociedades Financieras Populares, así como demás normatividad financiera aplicable.

La Entidad actualmente continúa siendo supervisada como Sociedad Financiera Popular por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, ya que por el momento no cuenta con la autorización para iniciar operaciones como Institución de Banca Múltiple. Para efectos de lo anterior, se reconoce que la información aquí reportada no significa ni tiene la intención de implicar el inicio de operaciones ni la asunción de facultades u obligaciones correspondientes al régimen de Institución de Banca Múltiple.

La información reportada en el presente informe corresponde a **Nu México Financiera, S.A. de C.V., Sociedad Financiera Popular** ("Entidad" o "Sociedad") por el **ejercicio correspondiente a 2025.**

Resumen

De conformidad con lo establecido en el artículo 209 Bis 3, de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Entidades de Ahorro y Crédito Popular, Organismos de Integración, Sociedades Financieras Comunitarias y Organismos de Integración Financiera Rural, a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular (en adelante, las "Disposiciones"), a continuación se presenta el Informe Anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración de Nu México Financiera, S.A. de C.V., Sociedad Financiera Popular por el ejercicio 2025 (la "Sociedad" o la "Entidad") mismo que contiene la información actualizada, que se dará a conocer a través de la página de internet de la Entidad, en términos de lo dispuesto en dichas Disposiciones.

Este informe incluye la Información Cualitativa y Cuantitativa del Sistema de Remuneración por el periodo antes mencionado.

Contenido

Información Cualitativa y Cuantitativa del Sistema de Remuneración

1. Introducción

Al mes de diciembre de 2025, la Entidad contó con 1,247 empleados, por lo que a continuación se presenta, en lo aplicable, el reporte de desempeño del referido Sistema de Remuneración ("Sistema de Remuneración" o "Sistema", en su caso), considerando la siguiente información cualitativa y cuantitativa:

2. Información del Sistema de Remuneración

I. Información Cualitativa:

a) Políticas y procedimientos de remuneración, por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración.

El Sistema de Remuneración de la Sociedad tiene los siguientes objetivos:

1. Regular para los puestos sujetos al Sistema de Remuneración, la asignación de un sueldo base mensual y las prestaciones correspondientes; acorde al Tabulador de Sueldos.
2. Asegurar a través de los planes de remuneración; la atracción, retención y desarrollo de puestos dentro de la Sociedad.
3. Determinar los esquemas de remuneración ordinaria para los puestos directivos de la Entidad incluidos en el Sistema de Remuneración.
4. Asegurar que las remuneraciones ordinarias estén adecuadamente balanceadas con la remuneración extraordinaria.

En complemento, las principales Políticas de Remuneración que la Entidad tiene implementadas son:

1. Tener definida y actualizada la Estructura Organizacional, así como establecer niveles salariales competitivos dentro del tabulador de sueldos para los puestos sujetos al Sistema de Remuneración.
2. Definir la posición de los sueldos vigentes de la Sociedad dentro del mercado laboral; así como otros conceptos relevantes de comparación; considerando las diferencias existentes en el territorio nacional.
3. Considerar los riesgos inherentes a sus actividades a la hora de determinar las calificaciones de desempeño y la compensación variable.
4. Implementar programas específicos de compensación que favorezcan la atracción, permanencia y desarrollo de puestos claves de la Entidad .

El esquema de remuneración de la Sociedad, aplicable a todos los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración, es el siguiente:

Remuneración ordinaria: Se refiere al conjunto de salarios, prestaciones o compensaciones regulares que la Sociedad proporciona a sus colaboradores o a cualquier persona que desempeñe un cargo, función, mandato o cualquier otra figura jurídica otorgada por la Entidad para llevar a cabo sus actividades. Esta remuneración puede pagarse en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que no está sujeta a variaciones en función de los resultados obtenidos por dichos colaboradores en el ejercicio de sus funciones.

Remuneración extraordinaria: Se refiere al conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que la Entidad otorgue a sus colaboradores o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que la Entidad haya otorgado para la realización de sus operaciones, que paguen en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que se determina con base en los resultados obtenidos, entre otros, por dichos colaboradores o personal, en la realización de las actividades que les son propias.

Para el caso de la Sociedad, y a manera de ejemplo, se considera el otorgamiento de las acciones pagadas como “Unidades de Acciones Restringidas” (en adelante, “RSUs” o “RSU” por sus siglas en inglés) respecto de las cuales la Sociedad paga su valor.

Las Políticas de Remuneración de la misma manera incluyen las directrices relacionadas con remuneraciones extraordinarias, que son aplicables a los puestos sujetos al Sistema de Remuneración, dentro de las cuales se incluyen, de manera enunciativa más no limitativa las siguientes:

1. La Entidad determinará los esquemas de remuneración extraordinaria para los puestos aplicables.
2. Regular para los puestos sujetos al Sistema de Remuneración, las remuneraciones extraordinarias en forma de RSUs; que se determinen por el logro de objetivos establecidos en el presupuesto anual de ingresos de las áreas de negocio.
3. Se debe asegurar que las remuneraciones extraordinarias estén adecuadamente balanceadas.
4. Los esquemas de remuneración extraordinaria en forma de RSUs deberán estar principalmente basados en estudios del mercado de competencia y en las regulaciones correspondientes.
5. El pago de remuneraciones extraordinarias en forma de RSUs se basa en parte en los resultados corporativos y de la unidad de negocios que se tienen en cuenta para determinar el nivel de financiación y la calificación de desempeño individual (basada en la contribución del individuo a los resultados de la unidad de negocios).
6. Tratándose de las Remuneraciones Extraordinarias que estén determinadas por resultados individuales o colectivos de una unidad administrativa, de control o de negocio, la Entidad deberá asegurarse de que la evaluación del desempeño considere los riesgos y resultados a lo largo de un periodo determinado.

7. Adicionalmente, la Sociedad deberá incorporar medidas no financieras en la evaluación del desempeño, que consideren, entre otros aspectos, evaluaciones cualitativas del apego a las políticas Institucionales u operativas y su cumplimiento.
8. Asimismo, para la determinación de la Remuneración Extraordinaria, la Sociedad podrá hacer uso de métodos para equilibrar los resultados, ajustando la remuneración mediante la aplicación de factores relacionados al nivel de riesgo que representen las actividades de los puestos sujetos al Sistema de Remuneración.

Por lo que se refiere a las políticas y procedimientos de remuneración, por perfil de puesto de colaboradores o personas sujetas al Sistema de Remuneración, se indica que la Entidad cuenta con una política de remuneración que es aplicable a todos aquellos colaboradores de que perciban una remuneración por parte de la Sociedad por el desempeño de su cargo o de sus funciones.

b) Información relativa al Comité de Remuneración (“Comité”)

Por lo que corresponde al Comité de Remuneración de la Entidad , se informa lo siguiente:

i. Composición y funciones del Comité de Remuneración

El Comité de Remuneración (el “Comité”) fue constituido por el Consejo de Administración (el “Consejo”) de la Sociedad, a fin de apoyar a éste en las funciones relativas al Sistema de Remuneración, y cuyas funciones son las establecidas en el artículo 209 Bis 6 de las Disposiciones, dentro de las cuales se encuentra la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneración, así como presentar al mencionado Consejo los informes semestrales relativos al funcionamiento del Sistema y el presente Informe anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración.

Asimismo, el Comité de Remuneración deberá ejercer un juicio independiente, cuyas decisiones se fundamenten en la evaluación de los riesgos asumidos por la Sociedad.

El Comité de Remuneración estará conformado por cuando menos dos miembros propietarios del Consejo de Administración, de los cuales cuando menos uno deberá ser independiente, quien lo presidirá. Asimismo, lo integrarán también un representante del área de Recursos Humanos, el responsable de la Unidad de Administración Integral de Riesgos, un representante del área de planeación financiera y el Auditor Interno (quien podrá participar con voz pero sin voto).

El referido Comité de Remuneración se reunió cuando menos trimestralmente en el año 2025, estando presentes por lo menos la mayoría de sus integrantes, siempre acudiendo el miembro propietario del Consejo de Administración con carácter de independiente, y documentando sus sesiones y acuerdos en actas circunstanciadas y suscritas por todos los asistentes.

El Comité de Remuneración, para el desarrollo de su objeto, desempeñará las funciones siguientes:

1. Proponer para aprobación del Consejo de Administración:

- a. Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
 - b. Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la Sociedad le haya otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la Entidad o participen en algún proceso que concluya en eso, en el entendido que, los únicos empleados o personal que puede caer en este último supuesto, serán el Director General y los Funcionarios Ejecutivos, dado que éstos son los facultados para tomar decisiones que puedan implicar riesgos, y
 - c. Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
2. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en la Sociedad, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. Para efectos de lo dispuesto en el presente inciso el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes del personal responsable de la administración integral de riesgos o del Comisario, en el caso aplicable, sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.
 3. Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus Remuneraciones Extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.
 4. Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
 5. Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la Sociedad, las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste al Sistema de Remuneración.

Además, el Comité revisará y propondrá la remuneración del Director General de la Entidad y de los Funcionarios Ejecutivos de conformidad con lo indicado en el inciso b) del apartado anterior, sujeto a los procedimientos a continuación señalados, a los niveles de cargo y a los rangos y tabuladores salariales y a las políticas de remuneración establecidas y aprobadas por el Consejo de Administración.

ii. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

El Comité de Remuneración de la Entidad podrá contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando cualquier conflicto de interés.

Al respecto, cabe señalar que durante el periodo del 2025, al que se refiere este reporte, se solicitó por parte del Comité la contratación formal de consultores externos para la revisión del Informe anual del Sistema de Remuneración correspondiente al 2024, quienes llevaron a cabo una revisión entre los requisitos previstos en las Disposiciones de Carácter General aplicables y la información presentada. Esta revisión tuvo como objetivo validar que el contenido del reporte se encontrará plenamente alineado con la normativa vigente, garantizando así la observancia integral de nuestras obligaciones de transparencia y divulgación

iii. Descripción del alcance de la política de remuneraciones de la Sociedad .

La política de remuneración es aplicable para todos aquellos Colaboradores de la Entidad que perciban una remuneración por el desempeño de su cargo o de sus funciones sin importar el esquema bajo el cual dicha remuneración es pagada.

Si bien todos los Colaboradores están sujetos al Sistema de Remuneración, la política de remuneración aborda una sección en específico relativa a la remuneración de los Funcionarios Ejecutivos. En ese sentido, los Funcionarios Ejecutivos, en su calidad de Colaboradores de la Empresa, si bien también se rigen por el Sistema de Remuneración, su alta posición y su impacto en la estrategia de la Compañía justifican un apartado diferenciado para que su remuneración sea revisada con mayor detalle por el Comité de Remuneración.

iv. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.

En la Entidad, un tomador de riesgo se define como cualquier colaborador que, en virtud de su antigüedad, función o nivel de autoridad en la toma de decisiones, tiene la capacidad de influir significativamente en el apetito de riesgo, la suficiencia de capital o la liquidez de la institución.

Para la identificación de este personal, se utiliza una metodología basada en dos criterios principales: el nivel de gestión y las funciones de control. A continuación, se describen los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo:

1. Nivel de Gestión y Directivos: Todos los colaboradores con un nivel de gestión de dirección y nivel superior, derivado de su autoridad y supervisión en la toma de decisiones.
2. Funciones de Control y Posiciones clave independientemente de su nivel de gestión:

- a. Líderes de Funciones de Control: Titulares y líderes de las áreas de Auditoría Interna, Gestión de Riesgos, Cumplimiento (Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo) y Legal.
- b. Posiciones Regulatorias : Colaboradores cuyas funciones, responsabilidades y creación de puesto están reguladas directamente por una ley o por la regulación emitidas por las autoridades financieras competentes.

Los principales tipos de empleados considerados como tomadores de riesgos durante 2025 fueron los siguientes:

Cargo	Colaboradores bajo su grupo
Director General	1247
Director de Finanzas	12
Directora de Recursos Humanos y Materiales	2
Director de Tecnologías de la Información	29
Gerente de Seguridad de la Información	3
Director de Asuntos Públicos	6
Directora de Marketing	36
Director de Operaciones	696
Director de Producto y Captación	68
Director Legal	11
Director de Riesgos y Controles Internos - Unidad de Administración Integral de Riesgos (UAIR)	19
Gerente de Políticas de Crédito	3
Director de Marketing & Growth	91
Directora Jurídica y de Asuntos Regulatorios	29
Director de Crédito y Cobranza	4
Directora de Auditoría Interna	4
Director de Producto**	-
Director General*	-

**Aclaración sobre la Dirección General: Cabe destacar que, de manera excepcional para este periodo, se están reportando dos posiciones de Director General dentro de este grupo. Esto obedece a una situación transitoria derivada del periodo de licencia de paternidad de uno de los directivos, el cual coincidió exactamente con el periodo de transición entre la salida de un titular y la entrada del otro.*

***Aclaración sobre la Dirección de Producto: Cabe mencionar que la persona que ocupa la Dirección*

de Producto se encuentra contratada en México; sin embargo, actualmente no cuenta con colaboradores directos contratados bajo esta misma entidad legal, motivo por el cual se refleja un guion ("-") en el número de colaboradores bajo su grupo. No obstante, de acuerdo con nuestra metodología de identificación, se le considera y reporta como "tomador de riesgos" derivado exclusivamente de su nivel de gestión de dirección.

Es importante precisar que el número de personas detallado en las categorías anteriores de tomadores de riesgo no refleja la totalidad de los colaboradores contratados por la entidad legal en México ni coincide con la plantilla total indicada en nuestro reporte general. Esto se debe a nuestra estructura operativa, en la cual algunas personas a nivel local reportan directamente a líderes o directivos que están contratados bajo otras entidades legales de la empresa fuera de México.

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones

Por lo que corresponde a la información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones, se informa lo siguiente:

i. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración

La política de remuneración tiene como objetivo regular el Sistema de Remuneración de la Entidad, asegurando que éste promueva y sea consistente con una efectiva administración de riesgos y con lo dispuesto en las Disposiciones. Asimismo, busca establecer políticas y procedimientos que normen las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, en congruencia con una razonable toma de riesgos, previniendo y reduciendo cualquier estímulo o incentivo que pudiera propiciar una toma de riesgos innecesaria, injustificada, excesiva o en contravención a las políticas internas y a la regulación aplicable vigente, a fin de efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por la Sociedad o su materialización sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia Sociedad.

Lo anterior, con el propósito de garantizar que el diseño, otorgamiento y evaluación de las remuneraciones otorgadas al personal sujeto a este Sistema se encuentren alineadas con una gestión efectiva de riesgos, así como con los objetivos estratégicos de corto, mediano y largo plazo de la Sociedad y se mantengan dentro de los niveles prudentes establecidos en el apetito de riesgo, favoreciendo la estabilidad, solvencia, liquidez y reputación de la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, el Sistema de Remuneración de igual forma busca atraer y retener a los profesionales más talentosos del mercado para cumplir con la estrategia de largo plazo de la Entidad, la cual prioriza la liquidez, solvencia y estabilidad financiera de la Sociedad.

En ese sentido, si bien se cuida el cumplimiento normativo que rige al Sistema de Remuneración, también es desarrollada para reconocer el desempeño de nuestros Colaboradores, de una manera que si bien integre los intereses de crecimiento e incremento de negocio(s), productos y servicios de

la Sociedad, no se opongan a mantener la liquidez, solvencia y estabilidad de ésta de manera presente o futura, para lo cual, el desempeño no se mide basado en la asunción de riesgos contrarios al apetito de riesgo de la Sociedad.

A manera de ejemplo se describen algunos de los aspectos más relevantes de la política:

1. Delimitar las responsabilidades de los Órganos Sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
2. Establecer políticas y procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración en congruencia con una razonable toma de riesgos.
3. Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por la Sociedad, o su materialización, sea mayor a la esperada y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación.
4. Considerar los riesgos a los cuales se enfrenta la Entidad, sus unidades de negocio y en su caso las unidades administrativas y de control; así como los riesgos asumidos por los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración.
5. Determinar remuneraciones de pago ordinario y extraordinario que permitan incentivar la productividad y que sean competitivas en el mercado; contribuyendo al cumplimiento de metas organizacionales y, por lo tanto, incrementen el nivel de desempeño de los colaboradores.

ii. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

El Comité de Remuneración revisó por última vez y aprobó actualizaciones al Sistema de Remuneraciones el 14 de mayo de 2025. Los cambios se resumen a continuación:

1. Se adicionó un apartado sobre gestiones específicas al sistema de remuneración.
 - a. Contratación de un empleado con un salario fuera del rango salarial preestablecido.
 - b. Aumentos salariales fuera del ciclo regular de revisión de compensación
 - c. Las subvenciones de retención otorgadas fuera del ciclo regular o bonificaciones en efectivo.
2. Se excluyó el apartado del PTU por tratarse de un derecho por ley y no un componente de remuneración.
3. Se especificaron las responsabilidades del área de Recursos Humanos relacionados con el Sistema de remuneración.
4. Se adicionaron los beneficios con los que cuentan en México.
5. Se agregaron las responsabilidades del Comité de Auditoría.
6. Se agregaron más detalles sobre la metodología de evaluación de desempeño.
7. Se adicionó el apartado de Legislación Aplicable y Canal de Soporte.
8. Se actualizaron los términos utilizados a lo largo de todo el documento para

remuneración ordinaria y remuneración extraordinaria.

9. Se adicionaron nuevos términos al glosario con el fin de dejar más claro.

iii. Explicación de cómo la Sociedad Financiera Popular garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, sean determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

La remuneración de los empleados de las áreas de gestión de riesgos y de control y auditoría de la Sociedad se determina de acuerdo con nuestra Política del Sistema de Remuneraciones, consistente con el proceso para todos nuestros colaboradores. Esto garantiza que su remuneración se determine de forma independiente, ya que se basa en nuestros rangos salariales en México y nuestra matriz de desempeño.

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración.

i. Descripción general de los principales riesgos que la Sociedad Financiera Popular considera al aplicar medidas de remuneración.

Se ha considerado que los principales riesgos que enfrenta la Entidad, sus unidades administrativas, de control y de negocios y que por tanto pudieran afectar su solidez y estabilidad, son los siguientes:

Riesgos Financieros

Riesgo de Crédito. Posible pérdida por la falta de pago o incumplimiento de un acreditado o contraparte, respecto al contrato y/o compromiso de pago suscrito por éste con la Entidad.

Riesgo de Liquidez. Posible pérdida por la imposibilidad de hacer frente a las obligaciones en el corto plazo por falta de liquidez.

Riesgo de Mercado. Posible pérdida en el valor de los activos, producto de variaciones adversas en los factores de riesgo y/o mercado.

Riesgos No Financieros

Riesgo Operativo. Posible pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos, y comprende, entre otros, al riesgo tecnológico y al riesgo legal, en el entendido de que:

- El riesgo tecnológico se define como la pérdida potencial por daños, interrupción, alteración o fallas derivadas del uso o dependencia en el hardware, software, sistemas, aplicaciones, redes y cualquier otro canal de distribución de información en la prestación de servicios bancarios con los clientes de la Sociedad.
- El riesgo legal se define como la pérdida potencial por el incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones, en relación con

las operaciones que las Instituciones llevan a cabo.

ii. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.

Los esquemas de compensación aplicables consideran los riesgos inherentes a las actividades de cada puesto. Para cada puesto, se han identificado indicadores que miden la calidad de los procesos y las medidas no financieras. La asignación de RSU se basa en la evaluación del desempeño de las medidas y considera los riesgos actuales y futuros relacionados con sus resultados. Por lo tanto, la estructura del sistema de compensación se centra en limitar las posibles pérdidas que la Sociedad podría asumir.

El Sistema de Remuneración de la Entidad considera los riesgos señalados en el inciso anterior (i) para el desarrollo de los análisis mostrados en el inciso siguiente (iii). Cada análisis incluye una breve descripción de la naturaleza y el tipo de medidas consideradas.

iii. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.

Riesgo de Crédito

El monitoreo de nivel de Riesgo de Crédito, así como el nivel de apetito de riesgo de crédito no se ven afectados por el Sistema de Remuneración, dado que las variables consideradas para las métricas monitoreadas no están relacionadas con compensaciones, sino al nivel de riesgo de la cartera de clientes de la Sociedad .

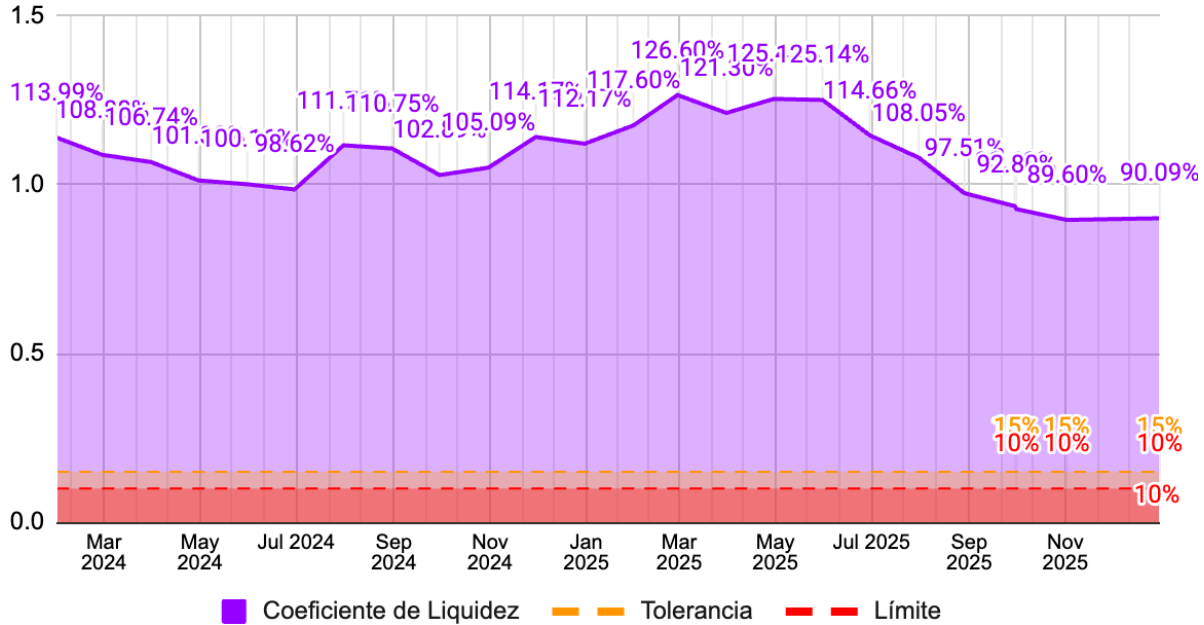
Asimismo, se considera que la gestión de riesgo de crédito ha sido adecuada. De acuerdo con las observaciones del Comité de Crédito de enero 2026, al cierre de 2025 no se identificaron alertas críticas en las métricas de gestión del Riesgo de Crédito, incluido el apetito de riesgo definido en el “Manual de Políticas y Procedimientos para la Administración de Riesgos” de la Sociedad, conocido como la Declaración de Apetito de Riesgo (“RAS”, por sus siglas en inglés), manteniéndose dentro de niveles gestionables y alineados con la estrategia de riesgo.

Riesgo de Liquidez y de Solvencia

La Sociedad cuenta con un Perfil de Riesgo mediante el cual se monitorean las métricas relativas al apetito de Riesgo en materia de Liquidez y Capital.

En cuanto a la gestión de riesgo de Liquidez, el Coeficiente de Liquidez, métrica regulatoria aplicable a Sociedades Financieras Populares, se mantuvo consistentemente por encima del umbral mínimo requerido con un margen adecuado. Esta métrica, que no mostró ningún incumplimiento según lo establecido en el Perfil de Riesgos de la Entidad, tal como se detalla mensualmente para el año 2025 en el siguiente gráfico.

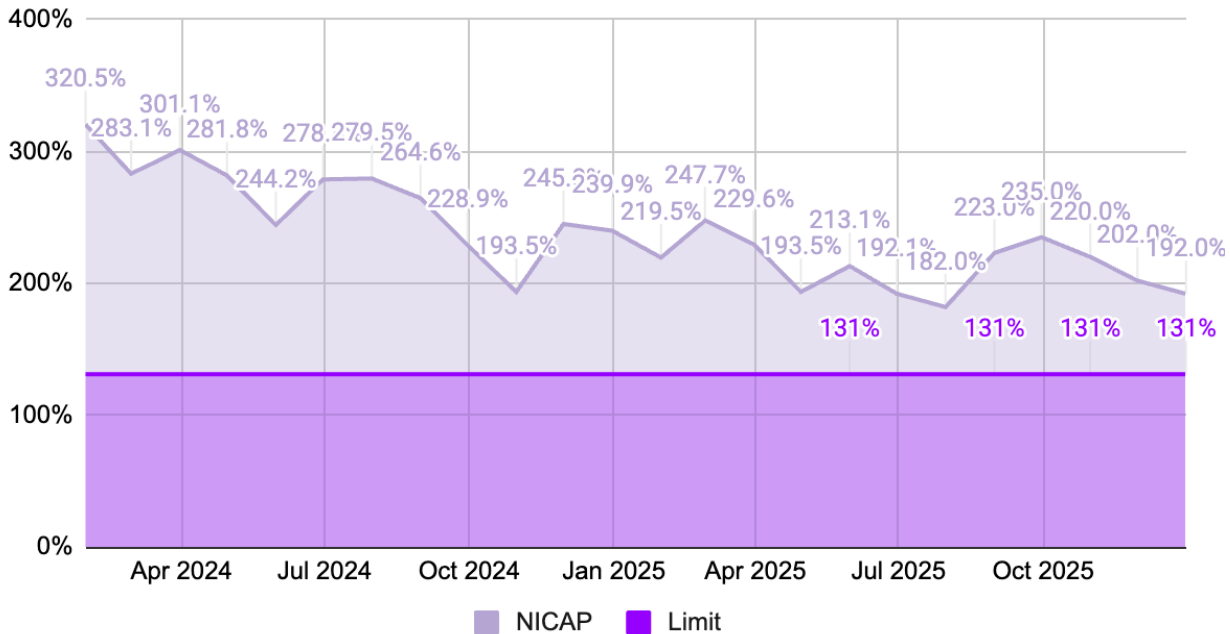
Coeficiente de Liquidez



En materia de Solvencia, la Sociedad utiliza la métrica regulatoria, el Índice de adecuación de capital (“NICAP”, por su denominación en inglés), para gestionar el riesgo de solvencia (capital), lo cual permite evaluar el nivel de capitalización de la Entidad en relación con los riesgos asumidos. Durante el 2026, esta métrica se mantuvo de manera consistente por encima del límite mínimo requerido, con un margen razonable, lo que asegura la estabilidad financiera de la Entidad. Como se muestra en el siguiente gráfico, el NICAP cumplió con los requisitos mensuales durante todo el año 2025 y se mantuvo dentro de los límites establecidos en el Perfil de Riesgo de la Entidad.

[Continúa en la siguiente página]

NICAP



Derivado de lo anterior, se considera que la Gestión de Riesgo de Liquidez y Solvencia durante el año 2025 fue adecuada, sin una toma de riesgos excesiva y en cumplimiento con el Perfil de Riesgo definido y aprobado por el Consejo de Administración.

Riesgo Operacional y Control Interno:

Durante 2025 se llevaron a cabo diversas evaluaciones del Sistema de Remuneración, incluyendo la Autoevaluación de Riesgos y Controles (“RCSA”, por sus siglas en inglés), Pruebas de Control independientes realizadas por la segunda línea de defensa y revisiones en el marco de la Ley Sarbanes-Oxley (“SOX”, por sus siglas en inglés). No se identificaron eventos de pérdidas operativas.

A través de las Pruebas de Control independientes de la segunda línea de defensa se evaluaron diecisiete (17) controles clave, de los cuales quince (15) se consideraron adecuados y dos (2) se identificaron como sujetos a mejora. Adicionalmente, se documentaron tres (3) controles bajo el alcance de SOX, todos los cuales fueron evaluados como eficientes o adecuados.

Derivado de estas evaluaciones, se identificó una (1) brecha de nivel medio, relacionada con la necesidad de robustecer el análisis de riesgo financiero sobre el desempeño del Sistema de Remuneración. Las medidas de remediación se establecerán en alineación con la gobernanza institucional de gestión de brechas de control y en apego al marco regulatorio aplicable. Se hace del conocimiento de este H. Consejo que la brecha identificada constituye una oportunidad de fortalecimiento del marco preventivo del Sistema de Remuneración y no representa un incumplimiento regulatorio material ni un riesgo relevante para la institución.

Se mantendrá un monitoreo continuo de los riesgos operativos, conforme a los modelos de gestión aprobados por el Consejo de Administración, garantizando la identificación, mitigación y reporte de riesgos, así como el adecuado equilibrio entre los riesgos asumidos y las compensaciones otorgadas.

iv. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.

No han existido cambios en el último año que hayan impactado al Sistema de Remuneración de la Entidad.

e) Vinculación del rendimiento de la Sociedad Financiera Popular con los niveles de remuneración durante el periodo:

i. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la Sociedad Financiera Popular, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Al inicio del año calendario, los empleados establecen objetivos anuales. Su desempeño con respecto a estos objetivos se monitorea a lo largo del año mediante varios puntos de control. Al final del año, se evalúa el desempeño anual mediante una evaluación del líder, una evaluación de pares y una autoevaluación, y se proporciona una calificación del desempeño. La escala de calificación del desempeño es la siguiente:

Clasificación de Rendimiento	El “Qué”	El “Cómo”
Redefine las expectativas	Desempeño de ciclo único, siendo un modelo a seguir del capítulo al haber creado resultados notables en toda la empresa, o similar. Gran impacto para el negocio de la Sociedad en todas las áreas esenciales de responsabilidad.	Modelo a seguir de los valores y comportamientos de la Entidad, siendo campeón en la ampliación de nuestra cultura.
Frecuentemente excede las expectativas	Supera frecuentemente las expectativas de desempeño en todas las áreas esenciales de responsabilidad y la calidad del trabajo en general es sobresaliente, siendo el modelo a seguir del área.	Demostramos notablemente los valores y comportamientos de la Sociedad en todo momento, elevando el estándar para otros y amplificando nuestra cultura.
Cumple con altas expectativas	El desempeño cumplió con nuestras altas expectativas en todas las áreas esenciales de responsabilidad, en ocasiones posiblemente superó las expectativas, y la calidad del trabajo en general fue muy sólida.	Demuestra los valores y comportamientos de la Sociedad en todo momento, cumpliendo con nuestras altas expectativas sobre los mismos.
No alcanzó algunas expectativas	El desempeño no cumplió consistentemente con todas las altas expectativas para el nivel/puesto. Necesitamos un enfoque de desarrollo para lograr un impacto mayor. También puede significar que uno o más de los objetivos más críticos no se cumplieron durante el período de evaluación.	No demostró los valores y comportamientos de la Sociedad según las altas expectativas. Necesitamos un enfoque de desarrollo para lograr un impacto mayor.

Acción Requerida	Con frecuencia, el desempeño estuvo por debajo de las expectativas en la mayoría de las áreas esenciales de responsabilidad y/o no se logró un progreso razonable hacia las metas críticas.	Los valores y comportamientos de la Entidad no están demostrados y/o no se lograron avances razonables hacia ellos.
------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Además del monto de RSU objetivo alineado con el desempeño de cada colaborador, estas calificaciones de desempeño se utilizan directamente para determinar el valor de las RSU que se otorgarán a los empleados.

ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad Financiera Popular y con el desempeño particular.

Las remuneraciones variables asignadas a los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración están enfocadas al logro del presupuesto autorizado, dicho presupuesto contempla el cumplimiento de metas, mismo que sirve de referencia para determinar y controlar el logro obtenido para el cálculo de la remuneración correspondiente.

Los objetivos principales de las remuneraciones son tanto atraer/retener a los mejores talentos como motivar el alto desempeño alentándolos a ser más productivos y eficientes de manera que contribuyan a los objetivos institucionales, así como a los personales.

Cabe mencionar que se tienen los parámetros de acuerdo a la calificación obtenida del ciclo de evaluación de desempeño, así como en el rango salarial alineado al mercado y el objetivo de RSU del rol.

iii. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.

La evaluación del desempeño de los empleados sujetos al sistema se basa en sus objetivos y competencias para el puesto. Cualquier debilidad o falta es considerada en dicha evaluación, posteriormente la asignación de remuneración variable se realiza de acuerdo con las calificaciones asignadas a cada empleado, en caso de no lograr el resultado no se realiza el pago.

La evaluación se realiza sobre las metas individuales de cada empleado, donde se observa el rendimiento individual, por lo que cualquier debilidad o falta es considerado en dicha evaluación y reflejado en el nivel de compensación obtenido.

No obstante, lo anterior, se continúa evaluando el sistema de remuneración con el objetivo de realizar los ajustes necesarios que permitan la optimización de los recursos destinados a este rubro, así como el logro de los objetivos institucionales.

f) Descripción de la forma en que la Sociedad Financiera Popular ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo.

i) Análisis de la política de la Sociedad Financiera Popular para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.

Previendo que los riesgos a los que están expuestos los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración pueden materializarse a lo largo del tiempo, la política considera la opción de diferir una porción de la compensación variable recibida por dichos empleados.

Se modifica de acuerdo a la función y alcance del rol del individuo, así como de acuerdo a la calificación de desempeño anual obtenida por éste.

ii) Análisis de la política y el criterio de la Sociedad Financiera Popular para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

No aplica para la Entidad .

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Sociedad Financiera Popular y la justificación de uso de tales formas.

i. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Sociedad Financiera Popular (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

Plan de Opción de Compra de Acciones: La Entidad mantiene un Plan de Opción de Compra de Acciones. El Plan tiene por objetivo la asignación de opciones de compra de acciones de emisiones realizadas por la empresa que controla el grupo comercial del cual la Sociedad forma parte, incentivando a sus colaboradores y administradores a invertir en dicha controladora, promoviendo su compromiso con los resultados de la misma y la expansión de sus actividades a largo plazo.

Plan Ómnibus de Incentivo: Su objetivo es la concesión de Restricted Stock Units (“**RSUs**”, por sus siglas en inglés) de emisión de la empresa controladora del grupo, con adquisición de largo plazo para esas acciones, a fin de retener a sus colaboradores y administradores e incentivarlos a contribuir para la generación de valor sostenible en el tiempo.

ii. Análisis sobre el uso de distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de distintas formas de remuneración variable es diferente entre los empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.

Únicamente se cuenta con un Plan de Opción de Compra de Acciones y un Plan Ómnibus de Incentivo, y estos se entregan de acuerdo al desempeño de cada uno de los empleados de manera

anual vencida.

II. Información Cuantitativa:

a) Número de reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio: 4

b) Número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio: 966

i. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio: 0

ii. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio: 0

iii. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio:

Total de 232 bajas, monto por: \$53,344,895.13

iv. Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas:

No aplicable.

v. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio:

\$1,583,174,523.52 en remuneraciones total. Esto incluye \$366,817,356.53 de remuneración extraordinaria, por concepto de subvenciones RSU.

Respecto de la información presentada en la fracción II inciso b) sección v, se informa que el valor de las RSUs que se indica en esta sección refleja el valor de la subvención, ya que ésta, para efectos del presente informe, representa lo otorgado a los empleados durante el año. Por lo tanto, y bajo este criterio, la cifra no coincide con la información contenida en la sección 11) *Pagos basados en acciones* del Informe Anual del Director General sobre el ejercicio 2025, que indica las RSU pagadas. Esto, no implica inconsistencias entre reportes.

c) Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:

i. Remuneración fija y variable

Remuneración fija: \$ 1, 082, 254, 237.49 en salario, \$ 48,541,813.55 pago en especie (vales de despensa), \$ 53,306,294.10 en cobertura de salud combinada, cobertura de seguro de vida, gastos funerarios, y \$ 2,738,866.67 en reembolsos de NuLanguage.

Remuneración variable: \$366,817,356.53 en subvenciones de RSU y \$29,515,955.18 en pagos de horas extras, bonificaciones y bonos de domingo.

Respecto de la información presentada en este inciso c) sección i y ii, se informa que el valor de las RSUs que se indica en esta sección refleja el valor de la subvención, ya que ésta, para efectos del presente informe, representa lo otorgado a los empleados durante el año. Por lo tanto, y bajo este criterio, la cifra no coincide con la información contenida en la sección 11) *Pagos basados en acciones* del Informe Anual del Director General sobre el ejercicio 2025, que indica las RSU pagadas. Esto, no implica inconsistencias entre reportes.

ii. Transferida y no transferida

De los \$366,817,356.53 otorgados en RSUs, \$50,784,840.00 han sido transferidos a empleados y \$316,032,517.00 aún no han sido transferidos.

Respecto de esta información, se indica que todas las demás compensaciones enumeradas en la sección i. anterior han sido transferidas.

iii. Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.

\$366,817,356.53 en remuneración extraordinaria total, correspondiente a \$366,817,356.53 en subvenciones RSU.

d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:

Una vez otorgadas las adjudicaciones de RSU, su valor actual fluctúa en función del precio de las acciones de Nu Holdings. Actualmente, no se realiza un seguimiento de estos ajustes.

i. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.

No aplicable.

ii. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.

No aplicable, ya que al momento el importe es cero.

iii. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.

No aplicable, ya que al momento el importe es cero.

3. Actualizaciones

Se realizará un análisis a las políticas del Sistema de Remuneración vigentes para determinar ajustes, a fin de que éstos sean aprobados por el Consejo de Administración, con el objeto de que los nuevos empleados de la Entidad, se rijan por dicho Sistema de Remuneración, el cual de igual manera se encuentra apegado a las políticas de la Sociedad y a las Disposiciones, siendo simplemente más exhaustivo en su contenido.

Atentamente

Dionisio Garza

Dionisio Garza Sada

Consejero Independiente y Presidente del Comité de Remuneración

Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P. (actualmente Nubank, S.A., Institución de Banca Múltiple)

C.c.p. Comité de Remuneración de la Entidad.

C.c.p. Consejo de Administración de la Sociedad.